

PSICOLOGÍA Y MUNDO MODERNO

## VALIDEZ PREDICTIVA DEL PENSAMIENTO CONSTRUCTIVO EN LA EFICACIA NEGOCIADORA

**José Carlos Rodríguez Trueba**

(Profesor colaborador)

**Heriberto Rodríguez-Mateo**

(Profesor asociado)

**Isabel Luján Henríquez**

(Catedrática E.U. de Psicología Evolutiva y de la Educación)

Departamento de Psicología y Sociología. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Facultad de Formación del Profesorado. Santa Juana de Arco, 1. 35004. Las Palmas de G.C. ESPAÑA. (Teléfono 928451759)  
jrtrueba@dps.ulpgc.es

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.740>

*Fecha de Recepción: 20 Febrero 2014*

*Fecha de Admisión: 30 Marzo 2014*

### ABSTRACT

The objective of the present study is to analyze the predictive value of a measuring instrument of Constructive Thinking (CTI), in relation to Negotiating Effectiveness, measured by CEN II. From a conceptual approach, the concept of negotiating effectiveness is operationalized through a quantitative score, and the concept of Constructive Thinking is also delimited. Empirical research was carried out through a sample of 304 subjects, divided into different groups according to the degree and type of negotiating experience. The results confirm, among other things, that people who score higher on Global Constructive Thinking, are those with greater negotiating effectiveness as score through CEN II.

**Keywords:** Effective Negotiating, Constructive Thoughts

### RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad analizar el valor predictivo de un instrumento de medición del Pensamiento Constructivo (CTI) en relación a la Eficacia Negociadora, medido a través del CEN II. Desde una aproximación conceptual se operativiza, a través de una puntuación cuantitativa, el concepto de eficacia negociadora y se delimita el concepto de Pensamiento Constructivo. Se realiza una investigación empírica a través de una muestra de 304 sujetos, distribuidos en diferentes grupos, según el grado y tipo de experiencia negociadora. Los resultados obtenidos confirman, entre otras cosas, que las personas que obtienen mayor puntuación en Pensamiento Constructivo

Global, son las que tienen mayor eficacia negociadora, según puntuación obtenida a través del CEN II.

**Palabras Clave:** Eficacia Negociadora, Pensamientos Constructivo

## **INTRODUCCIÓN**

El objetivo del presente trabajo es analizar la relación existente entre la Eficacia Negociadora y variables de naturaleza socioafectiva. Siguiendo a Serrano, Rodríguez y Cunha (1996), “uno de los problemas más decisivos e interesantes en el estudio de la negociación hace referencia, sin duda, al conjunto de aspectos relacionados con la eficacia negociadora”.

Siguiendo las aportaciones de los referidos autores, el tema de la eficacia implica, asimismo, dar respuesta a tres aspectos fundamentales. En primer lugar, **delimitar el concepto de eficacia negociadora**. En segundo lugar, establecer unas **coordenadas teóricas que den cuenta del conjunto de conductas o actividades que el negociador debe desarrollar para “ser eficaz”**. Finalmente, disponer de un **instrumento** que, basado en el marco conceptual anterior, sea susceptible, de modo operativo y consistente, de poner a prueba y contrastar con la realidad el modelo teórico que define la eficacia negociadora.

Ante todo, pues, se trata de **definir el concepto de eficacia**. La actividad negociadora es eficaz cuando resuelve el conflicto que dio lugar a la misma, de modo que las partes perciben y expresan que el acuerdo es aceptable y recoge satisfactoriamente las expectativas de cada una de ellas.

Desde el punto de vista concreto de un negociador y de su propia organización, “eficacia” significa alcanzar los objetivos propios y resolver el conflicto. Se señala esta perspectiva porque es así como normalmente se percibe. El interés por que la otra parte quede satisfecha no suele obedecer a motivos altruistas sino a un “interés estratégico”, en la medida en que el fin satisfactorio del conflicto repercute en los propios intereses.

Desde esta perspectiva, “eficacia” no implica, pues, como objetivos a conseguir la ausencia total de concesiones, derrotar abiertamente al contrario, negar el conflicto o manipular la negociación.

El fundamento teórico del planteamiento defendido se sitúa en el Modelo de Intereses Dobles, desarrollado por Pruitt (1983), y en las consecuencias operativas del planteamiento estratégico de Solución de Problemas (Serrano y Rodríguez, 1993).

El marco conceptual que vamos a desarrollar es el modelo de Mastenbroek (1987-1991). Para este autor, la negociación implica un conjunto de actividades complejas que el negociador va resolviendo gradualmente, a través de decisiones situables a lo largo de un continuo limitado por posiciones dilemáticas. Mastenbroek (1991) procura elaborar lo que designa como modelo integrativo de negociación.

A este respecto, constata lo que Serrano (1996) afirma:

“El esquema que ofrece Mastenbroek nos parece idóneo por varias razones. En primer lugar, por su claridad y consistencia conceptual. Además, se trata de una perspectiva aplicable genéricamente y no elaborada para un caso concreto, lo que permite la posibilidad, al menos teóricamente, de transferencia a situaciones muy diversas y de generalización. Por otra parte, estamos ante un modelo que puede operativizarse y contrastarse con la realidad concreta de la negociación. Finalmente, se trata, a nuestro entender, de una perspectiva abierta, instalada en una rigurosa tradición investigadora y que posibilita incorporar desarrollos y avances desde otras fuentes y experiencias.”

Mastenbroek (1991) considera que la negociación constituye un proceso social donde los actores tratan de enfrentarse, de modo flexible y cauteloso con varios dilemas.

De esta forma, señala que la negociación implica un conjunto de cuatro actividades complejas y ante las cuales, de modo más o menos explícito y consciente, se instala el negociador para resolver los dilemas tácticos que cada actividad le demanda.

Aparece, desde ya, que el modelo se sustenta en dos dimensiones básicas del comportamiento social:

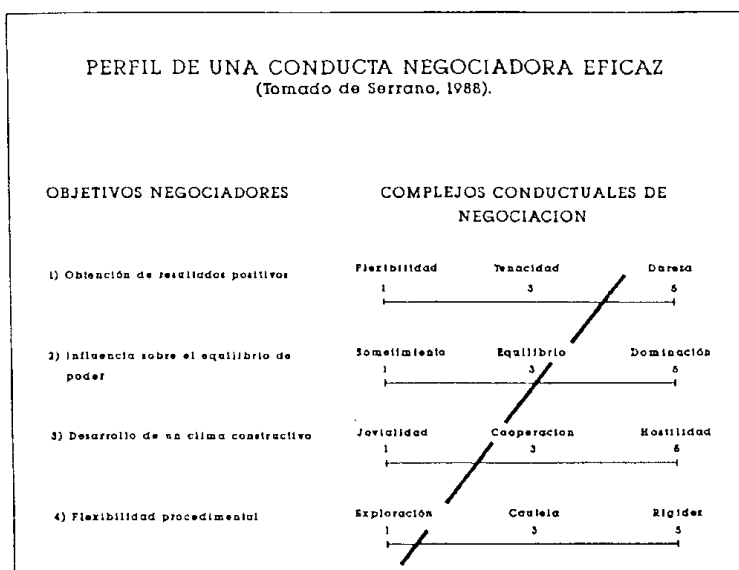
1.- Una dimensión cooperación-lucha: coordina e integra los más importantes dilemas y tipos de actividades presentes en la negociación.

2.- Una dimensión exploración-evitación: cubre las fases del propio proceso de negociación y los respectivos procedimientos que las partes implicadas pueden utilizar.

La interdependencia constituye un factor estructural que fundamenta estas dos dimensiones, siendo que las alternativas en ambas dimensiones se ven influenciadas por la propia naturaleza de la interdependencia o por el equilibrio de poder entre las partes. En conjunto, estas dos dimensiones evidencian los modos posibles de enfrentarse con varias formas de interdependencia (Mastenbroek, 1991).

Como se ha dicho anteriormente, el conjunto de conductas complejas que posibilitan una negociación eficaz pasa por la combinación de cuatro actividades básicas, que, obviamente, integran las respectivas acciones tácticas. Tales actividades básicas son: **obtener resultados sustanciales, influir sobre el equilibrio del poder, desarrollar un clima constructivo y promover la flexibilidad procedimental.**

En este sentido, la figura 1 permite visualizar por donde deberá pasar el perfil del negociador eficaz, teniendo en cuenta los cuatro grandes objetivos de negociación y los respectivos dilemas que cada uno encierra.



Para evaluar la eficacia de los negociadores el profesor Serrano y colaboradores (Serrano, Rodríguez y Cunha, 1996; Serrano y Rodríguez, 1993) han elaborado un instrumento para tal fin, llamado Cuestionario de Eficacia Negociadora (CEN, CEN II). La segunda versión de dicho instrumento se incrementó el número de ítems, añadiendo cuestiones relacionadas con la aproximación a la Negociación Racional de Bazerman y Neale (1993). Este instrumento se ha mostrado eficaz en la medición, y predice con adecuada validez las distintas categorías negociadoras.

### ASPECTOS SOCIOAFECTIVOS EN LA NEGOCIACIÓN

Los individuos que toman parte en un proceso negociador presentan un conjunto de características personales que afectan a la manera y efectividad con la que interactúan. Dichos rasgos podrían entenderse como una serie de predisposiciones, más o menos estables, que el individuo posee y que producen determinados sesgos en la manera de percibir y reaccionar ante su medio físico y social, impulsándole a actuar de un modo específico.

La mayor parte de los autores se han referido a tales características dándole todo tipo de nombres: factores personales, variables de personalidad, etc.

Aunque agrupar las variables individuales presenta grandes dificultades (algunas pueden pertenecer a más de una categorías) Serrano y Rodríguez (1993) proponen la siguiente selección: “los procesos cognitivos”, “los motivos”, “las actitudes” y “otros factores”, tales como autoconcepto, ansiedad social, maquiavelismo, asertividad, etc.

Con respecto a la aproximación cognitiva, los estudios han seguido dos vertientes diferentes. Por un lado, las variables de personalidad y, por otro, los sesgos que se producen durante la ejecución del procesamiento de la información (Kahneman, 2012).

Desde la aproximación emocional, Slovic y colaboradores desarrolla la noción de heurística del afecto, por la cual las personas hacen juicios y toman decisiones consultando sus emociones (Slovic, 2002), al igual que Damasio, para el cual las evaluaciones emocionales de hechos desempeñan un rol fundamental como patrón en la toma de decisiones (Damasio, 1994).

Dentro de la aproximación cognitiva experiencial, el objetivo de la presente investigación se sustenta en una nueva teoría de la personalidad: la teoría cognitivo-experiencial de Epstein (1998), que ha servido de base para la construcción del Inventario de Pensamiento Constructivo (CTI), que pretende ser una medida de la Inteligencia Experiencial o Emocional, en contraste con la inteligencia Racional (factor g), que se mide por los test de inteligencia tradicionales y que son buenos predictores, sobre todo, del rendimiento académico, pero no tanto de una amplia variedad de actividades en el mundo real, incluyendo el rendimiento en el puesto de trabajo. Los test de inteligencia tradicionales no miden habilidades importantes para el éxito en la vida, tales como la motivación, la inteligencia práctica, el control apropiado de las emociones, la habilidad social, etc.

El CTI es un útil predictor de muchas de las habilidades y reacciones adaptativas que no miden los test de inteligencia. Está compuesto de elementos o frases descriptivas referidas a los pensamientos diarios automáticos de carácter constructivo o destructivo, tales pensamientos influyen en la interpretación que las personas hacen de los acontecimientos, sentimientos y conductas. Estos patrones de pensamiento, además, sesgarán los intentos de pensar racional y objetivamente.

Si existe una situación que estimula más que cualquier otra la aparición de pensamientos sobre nuestra actuación y sobre la actuación de la otra parte es la negociación, donde al otro se le atribuyen intenciones positivas o perniciosas.

El CTI (Inventario de Pensamiento Constructivo) es un test jerárquicamente organizado en tres niveles de generalidad. Cuenta con una gran dimensión global y seis escalas principales. Al igual que la inteligencia general, el pensamiento constructivo es, al mismo tiempo, diferenciado e integrado. La escala global mide una tendencia muy general a pensar automáticamente de manera constructiva, semejante al factor “g” de la inteligencia racional. Está integrada por varias grandes habilidades (escalas), que a su vez, comprenden otras habilidades más específicas (facetas).

### Escala Global PGC (Pensamiento Constructivo Global):

Es una medida bipolar que incluye elementos de todas las escalas. Integra elementos referentes al pensamiento constructivo y destructivo. Es una buena medida de la inteligencia experiencial y la inteligencia emocional.

Los sujetos con altas puntuaciones en la escala PGC tienen una estructura de pensamiento flexible, adaptando sus modos de pensar a las modalidades de diferentes situaciones. Esta es una característica que lo distingue de los test de estrategias específicas de afrontamiento, pues lo que resulta adaptativo en muchas circunstancias no lo es en otras. Las personas con puntuaciones adecuadas en esta escala, aunque actúan cuando es posible el control, son capaces de aceptar lo que es incontrolable sin una angustia indebida. La sentencia que los definiría sería la siguiente: "Dame el valor de cambiar lo que pueda ser cambiado, la fortaleza de aceptar lo que no puede cambiarse y la sabiduría de saber distinguir lo uno de lo otro".

Las personas con altas puntuaciones se aceptan bien a sí mismas y a los demás, suelen establecer relaciones gratificantes y generalmente tienden a conceder a otros el beneficio de la duda, excepto cuando existen razones de peso para ser suspicaces.

El pensamiento constructivo global correlaciona positivamente con casi todas las medidas de rendimiento y ajuste favorables que hasta ahora han sido investigadas y, al contrario, su correlación es negativa con las medidas de rendimiento y ajuste insatisfactorios hasta ahora encontradas. La única excepción es la inteligencia racional, que no correlaciona con Pensamiento Constructivo Global. Sin embargo, el PGC se relaciona directa y positivamente con el rendimiento intelectual. Así pues, mide la habilidad para hacer un uso eficaz del potencial intelectual, aunque no es una medida de ese potencial.

#### **Emotividad (EMO):**

Es una escala bipolar, más relacionada con la escala global que ninguna otra. Las personas con alta puntuación son capaces de enfrentarse a las situaciones potencialmente estresantes más bien como un desafío que como un temor; por eso, experimentan menos estrés, se aceptan tal como son, no se toman las cosas de forma personal y no son excesivamente sensibles a las críticas, errores o rechazos. Cuando tienen sentimientos negativos piensan de manera constructiva en el modo de afrontarlos.

Se manifiesta en sus facetas: **Autoestima**, **Tolerancia a la frustración**, **Impasibilidad** (indica el grado en que las personas son flexibles y capaces de tolerar la incertidumbre, los contratiempos, el rechazo y la desaprobación) y **Capacidad de sobreponerse** a experiencias desagradables pasadas.

#### **Eficacia (EFI):**

Mide la tendencia a pensar automáticamente en términos que faciliten una acción eficaz. Los sujetos con altas puntuaciones en Eficacia son optimistas, entusiastas, enérgicos y fiables; cualidades que contribuyen a actuar eficazmente.

Los sujetos más destacados en este patrón no son impulsivos sino que se toman su tiempo en planificar cuando es necesario. Generalmente aceptan bien a los demás y no albergan rencores; más que juzgar a las personas, juzgan los resultados de formas específicas de comportamiento.

Las facetas de Eficacia son: Pensamiento Positivo, Actividad y Responsabilidad.

El **Pensamiento Positivo** consiste en pensar favorablemente, de forma realista. Las personas con altas puntuaciones suelen enfatizar el aspecto positivo de las situaciones y convertir las tareas desagradables en lo menos penosa posible.

La **Actividad** mide la tendencia a enfrentarse a acciones efectivas cuando uno se encuentra con problemas, en vez de dar largas y obsesionarse en cómo proceder. Las personas con altas puntuaciones intentan hacer lo mejor posible en casi todas las situaciones. Les gustan los desafíos y no abandonan ni se desaniman cuando tienen un fracaso, sino que, al contrario, intentan aprender de la experiencia.

La **Responsabilidad** se solapa con la Actividad. Su principal diferencia radica en que no se

## VALIDEZ PREDICTIVA DEL PENSAMIENTO CONSTRUCTIVO EN LA EFICACIA NEGOCIADORA

orienta exclusivamente a la acción, sino que incluye, además, elementos que se refieren al interés en la planificación y a la reflexión atenta.

### **Rigidez (RIG):**

Las personas que obtienen altas puntuaciones en Rigidez ven el mundo en blanco y negro e ignoran las diferencias más finas. Propenden a soluciones simplistas y a los prejuicios, así como a sentirse incómodas e incluso alteradas, especialmente, cuando no se cumplen sus expectativas y estereotipos.

Las facetas de Rigidez son: Extremismo, Suspiciencia e Intolerancia.

La rigidez de pensamiento se relaciona con la **desconfianza** y la **intolerancia**, en cuanto que estas dos últimas características son constructos actitudinales asociados al contenido del pensamiento, mientras que **Extremismo** se refiere al estilo personal de procesar la información.

La suspiciencia se relaciona más que el resto de las facetas con el afecto negativo, la ira, el neuroticismo y la introversión. Finalmente, la intolerancia correlaciona negativamente más que las otras tres facetas con amabilidad y atención a los demás.

Creemos que el sistema experiencial de las personas es determinante, como ya hemos referido anteriormente, para el desarrollo de muchas facetas de nuestra vida; incluida, sobre todo, la negociación. Por otro lado entendemos que el Cuestionario de Eficacia Negociadora (CEN II) es un instrumento contrastado para medir ese grado de eficacia.

## **MÉTODO.**

### **Objetivos**

Queremos demostrar que es posible explicar las diferencias en eficacia negociadora a partir de las puntuaciones en el Pensamiento Constructivo

Pretendemos determinar cómo los resultados obtenidos en las distintas facetas del CTI contribuyen a explicar, en mayor o menor medida, las puntuaciones en el CEN II.

Queremos comprobar si las personas con altas puntuaciones en el CEN II obtendrán altas puntuaciones en el Pensamiento Constructivo Global (PCG),

### **Muestra y procedimiento.**

La muestra la componen 304 personas, que conforman distintos grupos de negociadores. Los cuestionarios se aplicaron a un grupo de 73 sindicalistas con responsabilidades negociadoras ante las organizaciones empresariales, pertenecientes a los tres sindicatos (UGT, CC.OO. e Intersindical Canaria) más representativos de la Comunidad Autónoma Canaria, un grupo de 32 directivos o abogados que tienen, como parte importante de su actividad laboral, funciones negociadoras, y 107 sujetos (estudiantes o profesionales) que no tengan funciones de negociación (carecen de experiencia negociadora).

Estadísticos	
	Edad
N	Válidos 304
Media	36,27
Mediana	36,00
Moda	37
Desv. típ.	9,168
Varianza	84,057

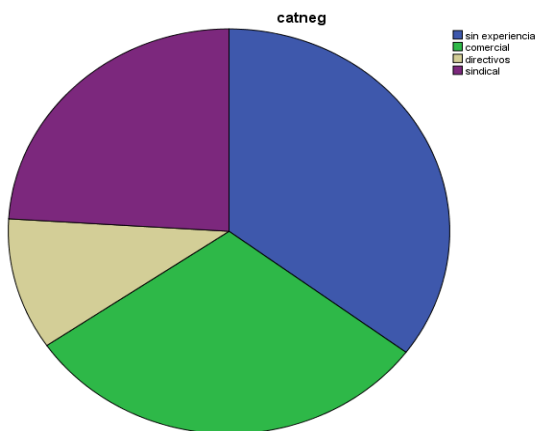
**añosexpacu**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
sin experiencia	107	35,2	35,3	35,3
entre 1 y 10 años	119	39,1	39,3	74,6
màs de 10 años	77	25,3	25,4	100,0
Total	303	99,7	100,0	
Perdidos Sistema	1	,3		
Total	304	100,0		

**VALIDEZ PREDICTIVA DEL PENSAMIENTO CONSTRUCTIVO EN LA EFICACIA NEGOCIADORA**

**catneg**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
sin experiencia	107	35,2	35,2	35,2
comercial	92	30,3	30,3	65,5
Válidos directivos	32	10,5	10,5	76,0
sindical	73	24,0	24,0	100,0
Total	304	100,0	100,0	



A lo largo de seis meses se contactó con diferentes profesionales y organizaciones comentados anteriormente para poder cumplimentar y recoger los cuestionarios. La disposición fue de colaboración desinteresada, y de forma voluntaria.

**Instrumento  
CEN II**

El instrumento de medida aplicado a la presente investigación (CEN II) tiene por base conceptual principal, tal como se ha visto por los estudios anteriores, el modelo de negociación propues-



to por Mastenbroek (1987, 1989). También han sido tomados en consideración los abordajes de otros autores, tales como Bazerman y Neale (1993), Bercovitch (1984) y Pruitt y Carnevale (1993).

La versión final del CEN II está formada por un total de 42 ítems. Tal selección se hizo teniendo en cuenta los resultados de los análisis anteriores; pero además, se eliminaron un conjunto de ítems provenientes de la primera versión del CEN, bien por su menor capacidad discriminante, bien porque los autores habían constatado un cierto solapamiento conceptual con otros ítems del cuestionario.

Con respecto, a la fiabilidad de la escala, el CEN II presenta un Alpha de Cronbach muy elevado (.91). La fiabilidad evaluada mediante el procedimiento de las dos mitades mostró valores del coeficiente de Spearman-Brown de .84.

Con objeto de comprobar la validez predictiva del CEN II, es decir, su capacidad para diferenciar a los sujetos eficaces en tareas negociadoras de los ineficaces, se llevó a cabo un análisis de varianza, tomando como variable independiente la pertenencia a los distintos grupos de la muestra y como variable dependiente las puntuaciones totales obtenidas por todos los sujetos con respecto a su eficacia negociadora (evaluada mediante el CEN II).

Dicho análisis evidencia diferencias significativas ( $F=27.95$ ,  $p<.000$ ) en los resultados alcanza-dos por los cuatro grupos.

Una última reflexión. Los resultados positivos alcanzados con los distintos trabajos realizados a partir del CEN y del CEN II ponen de relieve que el marco teórico del cual parten los autores refleja en buena medida los criterios que, según negociadores exitosos y expertos, deben presidir la actuación de los negociadores. Evidentemente, no es pretensión de los autores defender que éstos sean todos los elementos necesarios para una buena negociación (Serrano, Rodríguez y Cunha, 1996).

Además, tener tal tipo de criterios no garantiza necesariamente una actuación, ni correcta ni positiva, a lo largo del proceso de negociación. No asegura que el negociador vaya a actuar correctamente, porque el CEN pregunta por lo que uno hace u opina que debe hacerse, pero no observa las conductas tal y como se producen en el momento real de la negociación.

#### **CTI: Inventario de Pensamiento Constructivo.**

Este inventario es un instrumento práctico de medid a partir de la idea de un sistema experiencial que en sí mismo incluye una inteligencia capaz de diferenciar a los sujetos.

Es un test jerárquicamente organizado, que consta de 108 ítems, y que ofrece información en tres niveles de generalidad: el más general consiste en una escala global compuesta por elementos procedentes de otras escalas del CTI. El siguiente nivel de generalidad lo componen seis escalas principales que miden las formas básicas de pensamiento constructivo o destructivo.

Los coeficientes de fiabilidad de la escala de pensamiento constructivo total es .89 (alpha de Cronbach).

Con respecto a la validez de constructo, el CTI se apoya en una gran diversidad de estudios tales como las relaciones de las escalas del CTI con variables demográficas, test reconocidos de personalidad, conducta observada en laboratorio, test de inteligencia, rendimiento escolar, éxito en el trabajo, habilidad de liderazgo, éxito social, y bienestar emocional y físico.

## **RESULTADOS**

### **Fiabilidad del CENII**

En nuestra muestra la fiabilidad del cuestionario CENII ha sido de .89 (Alfa de Cronbach).

## VALIDEZ PREDICTIVA DEL PENSAMIENTO CONSTRUCTIVO EN LA EFICACIA NEGOCIADORA

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	304	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	304	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	42

## VALIDEZ DEL CENII

Con respecto a la validez predictiva del CENII en nuestra muestra, es decir, su capacidad para diferenciar a los resultados eficaces en tareas negociadoras de los ineficaces, el análisis de varianza tomando como variable independiente la pertenencia a los diferentes grupos de la muestra, y como variable dependiente las puntuaciones totales obtenidas por todos los sujetos con respecto a su eficacia negociadora a través del CEN II.

Dicho análisis evidencia diferencias significativa ( $F=3,17$ ,  $p > 0,025$ )

**Descriptivos**

Sumacen2invertida

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%
					Límite inferior
sin experiencia	107	167,6355	17,71440	1,71252	164,2403
comercial	92	173,8804	14,49656	1,51137	170,8783
directivos	32	174,1250	12,86844	2,27484	169,4854
sindical	73	170,1918	14,82271	1,73487	166,7334
Total	304	170,8224	15,80245	,90633	169,0389

**ANOVA de un factor**

Sumacen2invertida

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	2325,123	3	775,041	3,170	,025
Intra-grupos	73339,285	300	244,464		
Total	75664,408	303			

**Experiencia vs. No experiencia negociadora.**

También se han encontrado diferencias significativas ( $T= 2,616$ ,  $p<,009$ ) al realizar una prueba T para muestras independientes entre el grupo de experiencia negociadora y aquellos que carecen de la misma.

## VALIDEZ PREDICTIVA DEL PENSAMIENTO CONSTRUCTIVO EN LA EFICACIA NEGOCIADORA

### Estadísticos de grupo

Experiencia negociadora	N	Media	Desviación típ.
Con experiencia	197	172,5533	14,41454
Sin experiencia	107	167,6355	17,71440

### Influencia del pensamiento constructivo en el grado de eficacia negociadora.

Realizado un ANOVA tomando como variable independiente la perteneciente a los distintos cuartiles en eficacia negociadora de la muestra, y como variable independiente las puntuaciones totales obtenidas en el pensamiento constructivo global del CTI, encontramos diferencias significativas ( $F=23,60$ ,  $p < .000$ ), con lo que se demuestra la validez predictiva del CTI con respecto a la eficacia negociadora.

### Descriptivos

PCG PT

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
,00	75	43,68	7,089	,819	42,05	45,31
1,00	83	47,66	8,017	,880	45,91	49,41
2,00	67	50,42	8,059	,985	48,45	52,38
3,00	79	54,51	9,511	1,070	52,38	56,64
Total	304	49,07	9,107	,522	48,04	50,09

**ANOVA de un factor**

PCG PT

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	4799,765	3	1599,922	23,608	,000
Intra-grupos	20330,920	300	67,770		
Total	25130,684	303			

**DISCUSIÓN/CONCLUSIONES**

Se confirma, en nuestra muestra, la fiabilidad y validez del CEN II como instrumento que mide Eficacia Negociadora.

A partir del análisis de los resultados obtenidos podemos afirmar que la eficacia negociadora, medida a través del CEN II, establece diferencias entre los negociadores con experiencia con respecto a los que carecen de ella. Del mismo modo, se establecen diferencias significativas entre los distintos grupos de negociadores. Todo ello confirma el marco teórico establecido con anterioridad por los autores mencionados en el marco teórico.

La aportación más relevante es que, el presente estudio predice que las personas con mayor puntuación de Pensamiento Constructivo obtienen mayor puntuación en el CEN II. Con lo cual, se podría explicar las diferencias en el rendimiento negociador a través de una variable socioafectiva.

Es oportuno destacar la relevancia del Pensamiento Constructivo en aspectos organizativos, como la selección y la formación de profesionales que tienen como fundamento en su trabajo, llegar a acuerdos y negociar con interlocutores.

Es conveniente profundizar si, dentro del propio Pensamiento Constructivo, pudieran existir facetas con mayor capacidad de pronóstico. De la misma manera, habría que estudiar la relación de dichas variables socioafectivas en características como el sexo, edad, nivel de estudios, etc.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Bazerman, M. H. & Neale, M.A. (1993) *La negociación racional*. Barcelona. Paidós.
- Bercovitch, J. (1984) "Problems and Approaches in the study of Bargaining and Negotiation". *Political Science*, 36, 2.
- Damasio (1994) *Descartes Error: Emoción, Reason, and the Human Brain*. Putman: Nueva York
- Epstein, S. (1998): *Constructive Thinking: The Key to emotional intelligence*. Westport, CT: Praeger Publishers.
- Kahneman (2012): *Pensar rápido, pensar despacio*. Barcelona: Debate.
- Mastenbroek, W.F. (1987) *Conflict management and organization development*. New York. Wiley.
- Mastenbroek, W.F. (1991) "Development and negotiating skills". *Kremenjuk, V. A. International Negotiation: analysis, approaches, issues*. San Francisco. Jossey-Bass.
- Pruitt, D. G. (1983) "Strategic Choice in negotiation". *American Behavioral Scientist*, 27, 2.

## VALIDEZ PREDICTIVA DEL PENSAMIENTO CONSTRUCTIVO EN LA EFICACIA NEGOCIADORA

- Pruitt, D. G., & Carnevale, P. J. (1993). *Negotiation in social conflict*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Serrano, Rodríguez y Cunha (1996) *Evaluación de la Eficacia Negociadora*: El CEN II.
- Serrano, G. (1986). La negociación colectiva: dimensiones psicosociales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 3, 7-19.
- Serrano, G. y Rodríguez, D. (1993). *Negociación en las Organizaciones*. EUDEMA Universidad.
- Serrano. (1996) ¿Qué dice la investigación científica sobre la negociación? *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 12, 2-3, 127-147.
- Serrano, G. y Méndez, M. (1999). Las Intervenciones de los mediadores. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52, 2-3, 235-253
- Serrano, G., Mirón, L. y Rodríguez, D. (2001) *Factores determinantes de la mediación en conflictos familiares*. XXVIII Congreso de la Sociedad Interamericana de Psicología. Santiago de Chile.
- Serrano, G. (2003). *Nuevos desarrollos en psicología de la mediación*. Congreso de Mediación Familiar. Valladolid.
- Serrano, G.; López, C.; Rodríguez, D.; Mirón, L. (2006). Características de los mediadores y éxito de la mediación. *Anuario de psicología jurídica*, 16, 75-88.
- Serrano, G. (2008). Eficacia y Mediación Familiar. *Boletín Oficial de Psicología*, 92, 51-63.
- Serrano, G.; Monteiro, P; Rodríguez, Dámaso (2012). Estilo de gestión del conflicto, factores de personalidad y eficacia en la negociación. *Revista de Psicología Social*, 27, 1, .97-110.
- Slovic, P.; Finucane, M.; Peters, E.; Mcgregor, D. (2002) , *The affect heuristic*, en Gilovich, T.;Griffin, D. y Kahneman, D. eds, *Heuristics and Biases*, Cambridge University Press, Nueva York, 2002, pp 397-420.